Gemeente Epe

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Epe.

Nr. 58448
30 juni
2015

Verordening Participatiewet Gemeente Epe 2015

Raadsbesluit 2015 registratienummer: 2015-13827

DE RAAD DER GEMEENTE EPE
overwegende dat de raad een Kadernota Participatiewet heeft vastgesteld, waarin kaderstellende uitgangspunten zijn geformuleerd voor de uitwerking van de gemeentelijke invulling van de Participatiewet;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders, nr. 2015-13824 d.d. 14 april 2015;

gelet op de artikelen 6, 8a, 10b, van de Participatiewet, artikel 147 van de Gemeentewet,
titel 4.2 van de Algemene wet bestuursrecht en de Algemene subsidieverordening van de gemeente Epe;

BESLUIT
vast te stellen de Verordening Participatiewet Gemeente Epe 2015

Hoofdstuk 1 Beleid en algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsbepaling

1. In deze verordening wordt verstaan onder:
   a. algemeen geaccepteerde arbeid: alle arbeid, zonder beperkende voorwaarden qua aard en omvang van het werk en aansluiting op opleiding en ervaring, met uitzondering van illegale arbeid en arbeid tegen een lager loon dan het wettelijke minimum en rekening houdend met gewetensbezwaren zodanig dat deze strikt persoonlijke omstandigheden zwaarwegend zijn en een onvermijdelijk conflict opleveren met het te verrichten werk;
   b. Awb: Algemene wet bestuursrecht
   c. college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Epe;
   d. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
   e. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
   f. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
   g. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
   h. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
   i. loonwaarde: vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort
   j. mantelzorg: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt.
   k. ondersteuning: ondersteuning als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
   l. plan van aanpak: het plan van aanpak als bedoeld in artikel 44a, Participatiewet
   m. raad: de gemeenteraad van de gemeente Epe;
   n. re-integratievoorziening: een voorziening als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, Participatieweten artikel 34, eerste lid, onder a, IOAW/IOAZ, gericht op arbeidsinschakeling;
   o. startkwalificatie: diploma MBO2 of hoger;
   p. traject: een proces waarbij één of meer re-integratievoorzieningen worden ingezet;
   q. uitkeringsgerechtigde: persoon die een periodieke uitkering voor levensonderhoud ontvangt op grond van de wet, de IOAW of de IOAZ;
   r. werknemer: het lid van de doelgroep dat een dienstverband heeft met een werkgever die daarvoor subsidie ontvangt op grond van deze verordening;
   s. wet: de Participatiewet;
   t. beschut werk: werk in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden als bedoeld in artikel 10b van de wet.
   u. Werkplein Activerium: een samenwerkingsverband van UWV en de gemeenten Epe, Apeldoorn, Brummen en Voorst.

2 De begripsbepalingen van de Participatiewet, IOAW, IOAZ en de Awb zijn op deze verordening en de daarop berustende bepalingen van toepassing.

Artikel 2 Beleid en evenwichtige verdeling

1. De raad heeft een Kadernota Participatiewet vastgesteld, waarin kaderstellende uitgangspunten zijn geformuleerd voor de uitwerking van de gemeentelijke invulling van de Participatiewet.
2. Het college stelt jaarlijks een uitvoeringsplan re-integratie vast en zendt dit plan ter kennisname aan de raad.
3. Het college biedt aan de doelgroep ondersteuning bij de re-integratie naar de arbeidsmarkt voor zover deze ondersteuning door het college noodzakelijk wordt geacht.
4. Het college onderzoekt nauwkeurig de individuele mogelijkheden en capaciteiten van een inwoner om de ondersteuning zo doelmatig mogelijk te realiseren.
5. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij/zij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan;
   a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar; en
   b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg
6. Het college kan bij het bepalen van het aanbod aan re-integratievoorzieningen prioriteiten stellen in verband met de financiële mogelijkheden en maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen.
7. Bij het geven van ondersteuning en het aanbieden van een voorziening houdt het college rekening met de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015, Jeugdwet, de Wet educatie en beroepsonderwijs, en ondersteuning en overige voorzieningen die beschikbaar zijn voor de doelgroep.

Artikel 3 Subsidie- en Budgetplafonds

1. Het college kan één of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen. Een door het college ingesteld budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.
2. Het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.

Artikel 4 Algemene uitgangspunten inzet re-integratievoorzieningen

1. Het college kan nadere beleidsregels stellen ten aanzien van de uitvoering van de in deze verordening genoemde voorzieningen.
2. Voor niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) wordt de basisdienstverlening van het Werkplein Activerium ingezet, zoals werkgeversbenadering, vacatureaanbod en bemiddeling, tenzij naar het oordeel van het college de inzet van een voorziening als bedoeld in hoofdstuk 2 van deze verordening in het individuele geval noodzakelijk is.
3. Het college kan de voorzieningen bedoeld in hoofdstuk 2 aanbieden aan de doelgroep als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet.
4. De voorziening moet gericht zijn op arbeidsinschakeling en bijdragen aan het mogelijk maken van reguliere arbeid.
5. Het college houdt bij de inzet van een re-integratievoorziening rekening met concurrentieverhoudingen en verdringing op de arbeidsmarkt.
6. Indien arbeidsinschakeling (nog) niet mogelijk is, is de voorziening gericht op het wegnemen van belemmeringen en/of actieve deelname aan de samenleving.
7. Bij de keuze voor de in te zetten voorziening worden de volgende uitgangspunten gehanteerd;
   a. De kortste weg naar werk staat voorop;
   b. Daar waar nog mogelijkheden zijn voor het volgen van onderwijs en/of werk geen optie is, kan scholing onderdeel van het aanbod zijn;
   c. Er wordt uitgegaan van de mogelijkheden en niet van de beperkingen;
   d. Waar mogelijk worden groepsgewijs ondersteunende re-integratievoorzieningen ingezet;
   e. Bij de inzet van ondersteuning wordt rekening gehouden met de op dat moment geldende en toekomstige vraag naar arbeidskrachten;
   f. Reguliere werkgevers worden zoveel als mogelijk bij het re-integratie- en plaatsingsproces betrokken en middels in te zetten voorzieningen ondersteund bij indienstneming van de doelgroep.

8. Het college stelt in het plan van aanpak, na overleg met de belanghebbende, vast welke voorziening wordt aangeboden aan een persoon uit de doelgroep.

Artikel 5 Beëindiging re-integratievoorziening

1. Het college kan een voorziening beëindigen als:
   a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de IOAW/IOAZ niet nakomt;
   b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
   c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet;
   d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
   e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
   f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
   g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

Hoofdstuk 2 Voorzieningen

Artikel 6 Re-integratievoorzieningen

1. Het college kan één of meer van de volgende mogelijke voorzieningen inzetten:
   a. Diagnose-instrument;
   b. Activeringsprogramma;
   c. Bemiddeling;
   d. Groepsgerichte aanpak en trainingen;
   e. Proefplaatsing;
   f. Werkervaringsplaats;
   g. Detachering;
   h. Stage;
   i. Persoonlijke ondersteuning;
   j. Scholing en opleiding;
   k. Individuele Re-integratie Overeenkomst;
   l. Participatieplek;
   m. Sociale activering;
   n. Werkgeverssubsidie;
   o. No-riskpolis;
   p. Participatievoorziening beschut werken (artikel 10b Participatiewet);
   q. Loonkostensubsidie (artikel 10d Participatiewet);

2. De voorziening kan ook schuldhulpverlening als instrument bevatten indien schulden de re-integratie in de weg (kunnen) staan.
3. Voorzieningen kunnen zowel worden verzorgd door het college als door externe partijen.
4. Het college kan voorzieningen gelijktijdig met elkaar inzetten indien dit naar het oordeel van het college de arbeidsinschakeling bevordert.

Artikel 7 Diagnose-instrument

Het college kan een diagnose-instrument inzetten om de afstand tot de arbeidsmarkt te bepalen en/of vast te stellen of er sprake is van belemmeringen voor de arbeidsinschakeling.

Artikel 8 Activeringsprogramma

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep, een activeringsprogramma gericht op arbeidsinschakeling aanbieden, voor zover dit gezien de afstand tot de arbeidsmarkt passend is.
2. Voor personen jonger dan 27 jaar waarvoor de scholingsplicht geldt, kan het college een activeringsprogramma aanbieden gericht op deelname aan uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs.
3. Het doel van een activeringsprogramma is het behouden of bevorderen van arbeidsritme, verbetering van de werknemers- en sollicitatievaardigheden en/of ondersteuning bij de toeleiding naar een baan of opleiding.
4. Een activeringsprogramma wordt voor een beperkte duur aangeboden.

Artikel 9 *Bemiddeling*

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep, bemiddeling gericht op arbeidsinschakeling aanbieden, voor zover dit gezien de afstand tot de arbeidsmarkt passend is.
2. Bemiddeling heeft als doel een belanghebbende direct te bemiddelen naar een dienstbetrekking.
3. De bemiddeling kan worden gecombineerd met een andere voorziening als bedoeld in deze verordening.

Artikel 10 Groepsgerichte aanpak en trainingen

1. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep, groepsgerichte aanpak en/of training aanbieden, indien dit door het college noodzakelijk wordt geacht voor de arbeidsinschakeling.
2. Groepsgerichte aanpak en trainingen zijn gericht op het bevorderen van vaardigheden die de arbeidsinschakeling bevorderen en de afstand tot de arbeidsmarkt verkleinen;

Artikel 11 Proefplaatsing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep in staat stellen voorafgaande aan een regulier dienstverband of een dienstverband waarbij loonkostensubsidie wordt verstrekt, werkervaring op te doen in de vorm van een proefplaatsing.
2. Het doel van de proefplaatsing is de persoon werkervaring op te laten doen in zijn/haar toekomstige functie om daarmee uitval na aanvang van het dienstverband te voorkomen.
3. De proefplaatsing kan ingezet worden voor de duur van maximaal drie maanden.

Artikel 12 Werkervaringsplaats

1. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplaats gericht op arbeidsinschakeling aanbieden, indien deze persoon:
   a. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid en waarbij het voor de persoon belangrijk is om arbeidsvaardigheden te verwerven; of
   b. actief is geweest op de arbeidsmarkt, maar door persoonlijke of economische omstandigheden het werk is kwijtgeraakt en waarbij het voor de persoon belangrijk is om arbeidsvaardigheden in stand te houden.

2. Het doel van een werkervaringsplaats is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Een werkervaringsplaats wordt voor een beperkte duur als voorziening aangeboden.

Artikel 13 *Detachering*

1. Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming.
3. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.
4. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 14 Stage

1. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep een stage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden.
2. De stage heeft als doel de belanghebbende, met behoud van een bijstandsuitkering, door middel van een stage, werkervaring en vaardigheden op te laten doen in een of meerdere vakgebieden en daarmee betaalde arbeid te kunnen realiseren.
3. Een stage wordt voor minimaal 3 maanden en maximaal 6 maanden als voorziening aangeboden.

Artikel 15 *Persoonlijke ondersteuning*

Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden in de vorm van structurele begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.

Artikel 16 Ondersteuning bij leer-werktraject

Het college kan ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is en voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:

a. van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd; of

b. van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 17 *Scholing en opleiding*

1. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject gericht op arbeidsinschakeling aanbieden.
2. Scholing heeft tot doel de afstand tot het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid te verkleinen of te overbruggen.
3. Het college kan alleen scholing aanbieden als het verwerven en behouden van algemeen geaccepteerde arbeid zonder inzet van dit instrument voor belanghebbende naar het oordeel van het college niet haalbaar is.

Artikel 18 Individueel Re-integratietraject

1. Een belanghebbende kan het college een voorstel doen voor een individueel re-integratietraject.
2. Dit traject wordt slechts goedgekeurd indien redelijkerwijs kan worden aangenomen dat door middel van het traject binnen een korte periode tegen aanvaardbare kosten arbeidsinschakeling kan worden bereikt.
3. Het individuele re-integratietraject kan bestaan uit inschakeling van een re-integratiebedrijf en/of uit scholing.
4. Indien gebruik wordt gemaakt van een re-integratiebedrijf dan worden de rechten en plichten in een overeenkomst vastgelegd tussen het college, de belanghebbende en het re-integratiebedrijf, voordat het individuele re-integratietraject kan worden gevolgd.

Artikel 19 Participatieplek

1. Het college kan een persoon van 27 jaar en ouder die algemene bijstand ontvangt, geen recht heeft op een andere voorziening gericht op dagbesteding en voor wie de kans op inschakeling in het arbeidsproces gering is, een participatieplek aanbieden.
2. Het traject bestaat uit het verrichten van onbeloonde additionele arbeid met behoud van uitkering waarbij de begeleiding plaatsvindt door één of meer inlenende partijen onder gemeentelijke verantwoordelijkheid.
3. De organisatie/werkgever die een participatieplek realiseert, kan in aanmerking komen voor een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per bezette participatieplek maximaal € 500,00 per half jaar met een maximale duur van twee jaren. Om voor vergoeding in aanmerking te komen moet de organisatie/werkgever zorg dragen voor de begeleiding van de participant.
4. De in het derde lid genoemde vergoeding wordt betaalbaar gesteld na afloop van de participatieplek.
5. Een participatieplek wordt voor maximaal de duur van twee jaar aangeboden.

Artikel 20 *Sociale activering*

1. De voorziening wordt ingezet indien een belanghebbende een grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt.
2. Het doel van deze voorziening is een eerste stap op weg naar reguliere arbeid te zetten dan wel, indien arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, zelfstandige maatschappelijke participatie mogelijk te maken.
3. De belanghebbende behoudt gedurende deze voorziening zijn uitkering op grond van de wet, de IOAW of IOAZ.

Artikel 21 Werkgeverssubsidie

1. Het college kan op aanvraag aan werkgevers, met inachtneming van het gestelde in deze verordening, ten behoeve van de arbeidsinschakeling van leden van de doelgroep anders dan bedoeld in artikel 22 van deze verordening, een werkgeverssubsidie verlenen.
2. In nadere regels bepaalt het college welk soort werkgeverssubsidie kan worden aangeboden, onder welke voorwaarden en voor welk bedrag.

Artikel 22 No-riskpolis

1. Een werkgever komt in aanmerking voor een no-riskpolis indien:
   a. de werkgever een arbeidsovereenkomst voor ten minste 6 maanden aangaat met een persoon uit de doelgroep; en
   b. b. deze persoon een structurele functionele of andere beperking heeft of de werkgever ten behoeve van deze persoon een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Wet ontvangt; en
   c. c. artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is; en
   d. de werknemer zijn woonplaats heeft binnen de gemeente.

2. Via de no-risk polis wordt in het eerste ziektejaar tussen de 70% en 100% van het dagloon vergoed en in het tweede jaar 70% van het dagloon. Er geldt een maximum dagloon.
3. Om de werkgever een no-risk polis te kunnen verstrekken, sluit het college een overeenkomst met het UWV voor de uitbetaling van het dagloon ingeval van ziekte van de werknemer.
4. De no-risk polis geldt voor de duur van 5 jaar vanaf de eerste werkdag van de werknemer (ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst).

Artikel 23 Participatievoorziening beschut werken

1. Het college maakt gebruik van de bevoegdheid van artikel 10b van de wet om de participatievoorziening beschut werk aan te bieden.
2. Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt jaarlijks vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. In verband hiermee overlegt het college met het UWV, met aan de gemeente gelieerde bedrijven en met andere reguliere werkgevers.
3. Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft, dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.
4. Het college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie en wint bij het UWV advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het college selecteert voor deze beoordeling uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
5. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het college bijvoorbeeld de volgende ondersteunende voorzieningen in: fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.

Artikel 24 *Loonkostensubsidie*

1. Het college stelt ambtshalve of op schriftelijk verzoek van een belanghebbende vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:

a. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, sub a, van de Participatiewet;
b. de persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en;
c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.

3. Het college kan advies inwinnen over het oordeel of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. De adviseur neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.

Artikel 25 Vaststelling loonwaarde

1. Om de loonwaarde vast te stellen, maakt het college gebruik van een gecertificeerde en daarmee geobjectiveerde methode en applicatie.
2. Voorafgaand aan de methode genoemd in het eerste lid, kan het college de persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, voor de duur van maximaal drie maanden, onbeloonde werkzaamheden laten verrichten bij een werkgever.
3. Het college zal via beleidsregels de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld in overeenstemming brengen met de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet, artikel 10e van de Participatiewet en met afspraken in de arbeidsmarktregio.

Hoofdstuk 3 Tegenprestatie naar vermogen

Artikel 26 Het opdragen van een tegenprestatie

1. Het college kan een belanghebbende met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een tegenprestatie opdragen.
2. Indien reeds activiteiten worden verricht in het kader van het plan van aanpak als bedoeld in artikel 4, achtste lid van deze verordening, wordt geen tegenprestatie opgedragen.
3. Het college draagt geen tegenprestatie op indien geen werkzaamheden voorhanden zijn die kunnen worden ingezet als tegenprestatie.
4. Bij het opdragen van een tegenprestatie houdt het college rekening met de volgende factoren:

a. de tegenprestatie moet naar vermogen kunnen worden verricht door een belanghebbende;
b. de persoonlijke situatie, individuele omstandigheden, talenten, wensen en kwaliteiten van een belanghebbende moeten in overweging worden genomen bij de bepaling of een tegenprestatie kan worden opgedragen.

Artikel 27 Inhoud van een tegenprestatie

1. Het college kan onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden die additioneel van aard zijn, inzetten als tegenprestatie voor zover die werkzaamheden:
a. worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid in de organisatie waarin ze worden verricht;
b. niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt;
c. niet strijdig zijn met de doelstelling(en) van het plan van aanpak en de toeleiding naar de arbeidsmarkt ondersteunen dan wel in ieder geval niet in de weg staan.

2. Vrijwilligerswerk dat voldoet aan de voorwaarden van een tegenprestatie, zoals bedoeld in de wet en in deze verordening, wordt aangemerkt als een tegenprestatie.
3. Het college kan ter nadere uitvoering van deze verordening nadere regels vaststellen waarin wordt vastgelegd welke aanvullende werkzaamheden het college in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.

Artikel 28 Duur en omvang van een tegenprestatie

1. De duur en omvang van de tegenprestatie worden bepaald in het plan van aanpak.
2. De tegenprestatie wordt opgedragen voor maximaal vier uur per week gedurende maximaal drie maanden.
3. De tegenprestatie kan binnen een periode van twaalf maanden slechts eenmaal worden aangeboden.

Artikel 29 Mantelzorg

Het college draagt geen tegenprestatie op indien een belanghebbende mantelzorg verricht en voor zover het verrichten van mantelzorg naar het oordeel van het college redelijkerwijs noodzakelijk is.

Hoofdstuk 4 Slotbepalingen

Artikel 30 Hardheidsclausule

1. Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze verordening indien de toepassing tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.
2. Het college beslist in gevallen waarin de verordening niet voorziet.

Artikel 31 Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De Re-integratieverordening gemeente Epe 2013, vastgesteld op 12 december 2013 komt met de inwerkingtreding van deze verordening te vervallen.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening gemeente Epe 2013, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening gemeente Epe 2013 voor de duur:
   a. van 12 maanden
   b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode als bedoeld in het eerste lid, oneel a.de

3. Het college kan na afloop van de in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.
4. De Re-integratieverordening gemeente Epe 2013 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede lid.
5. Aanvragen voor loonkosten- of werkgeverssubsidie of aanvragen om subsidievaststelling die zijn ingediend onder de Regeling werkgeverssubsidie gemeente Epe en waarop nog niet is beslist bij het in werking treden van deze verordening, worden afgehandeld krachtens de Regeling werkgeverssubsidie gemeente Epe.
6. Op bezwaar- en beroepschriften tegen een besluit op grond van de Regeling werkgeverssubsidie gemeente Epe, wordt beslist met inachtneming van die regeling.

Artikel 32 Citeerwijze, inwerkingtreding en intrekking

1. Deze verordening kan worden aangehaald als ‘Verordening Participatiewet Gemeente Epe 2015’.
2. Deze verordening treedt in werking de dag na publicatie.

Epe, 21 mei 2015

De raad voornoemd,



de voorzitter, Ir. H. van der Hoeve MPA
de griffier, V. Smit.

ALGEMENE TOELICHTING

De Verordening Participatiewet regelt de ondersteuning die de gemeente biedt bij de arbeidsinschakeling van werklozen die horen tot de doelgroep. De opdracht om die ondersteuning te bieden is geregeld in artikel 7 van de Participatiewet. Het voorschrift om een verordening vast te stellen waarin deze ondersteuning nader vorm wordt gegeven volgt uit artikel 8a Participatiewet.

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de gemeenteraad heeft gekregen: het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaak wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet benoemde doelgroepen en de daarbinnen onderscheiden doelgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers: re-integratie is maatwerk. Het is helemaal afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratieaanbod is. Daarom wordt het college in deze verordening de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken.

Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de Verordening Participatiewet. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden.

Met betrekking tot de volgende voorzieningen is de gemeenteraad verplicht om regels in de verordening op te nemen:
- scholing of opleiding, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- participatievoorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet):
- no riskpolis (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet).

Daarnaast bepaalt artikel 8a, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet dat in een verordening regels worden gesteld met betrekking tot het opleggen van een tegenprestatie, als bedoeld in artikel 9, eerste lid, onderdeel c van de Participatiewet.
Tenslotte wordt in deze verordening voldaan aan de verplichting in artikel 6, tweede lid van de Participatiewet. Hierin wordt bepaald dat de gemeenteraad bij verordening regels stelt over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde, bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdelen e en g van de Participatiewet. Deze regels bepalen in ieder geval:
a. de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort; en
b. de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

Hierboven is echter geen sprake van een limitatieve opsomming; er kunnen immers ook andere voorzieningen worden ingezet. In de verordening worden er diverse genoemd. De volgorde waarin deze voorzieningen zijn opgenomen zegt niets over de belangrijkheid ervan.

ARTIKELGEWIJZE TOELICHTING

HOOFDSTUK 1 Beleid en algemene bepalingen

Artikel 1 Begrippen
Dit artikel bevat een aantal begripsbepalingen.

Artikel 2 Beleid en evenwichtige verdeling
In het eerste lid wordt verwezen naar de Kadernota Participatiewet, die door de gemeenteraad is vastgesteld, waarin kaderstellende uitgangspunten geformuleerd zijn voor de uitwerking van de gemeentelijke invulling van de Participatiewet. Met deze kaders is bij de uitwerking van deze verordening rekening gehouden.
Het tweede lid draagt het college op om jaarlijks een uitvoeringsplan re-integratie vast te stellen en dit ter kennisname aan de raad te zenden.
Het college heeft de verantwoordelijkheid voor het bieden van ondersteuning. Hoewel belanghebbenden aanspraak kunnen maken op ondersteuning, is er geen afdwingbaar recht op ondersteuning op de manier zoals de belanghebbende dat mogelijk zouden willen zien. Bij de bepaling van de ondersteuning zal altijd onderzocht worden wat de mogelijkheden en de capaciteiten van de belanghebbende zijn. Daarnaast wordt rekening gehouden met zorgtaken, zowel voor kinderen onder de vijf als mantelzorg. Het is aan het college om te zorgen voor een voldoende aanbod van re-integratievoorzieningen, maar

het college heeft daarbij te maken met beperkte middelen, terwijl de vraag naar ondersteuning afhankelijk is van een veelheid aan sociaal-economische factoren.
Bij de inzet van ondersteuning wordt rekening gehouden met de aanpalende regelingen die beschikbaar zijn voor de doelgroep binnen het sociale domein.

Artikel 3 Subsidie- en Budgetplafonds
De gemeente kan, om de financiële risico's te beheersen, een verdeling maken van de middelen over de verschillende voorzieningen. Dit kan in het beleidskader gebeuren (zie het artikel over beleidskader). Het uitgeput zijn van begrotingsposten kan echter nooit een reden zijn om aanvragen voor voorzieningen te weigeren. Om dat wel mogelijk te maken kan de gemeente bij verordening subsidie- en budgetplafonds instellen. Bij deze verordening is dit geregeld.
De Participatiewet stelt dat het ontbreken van financiële middelen alleen, geen reden kan zijn voor de afwijzing van een aanvraag. De gemeente dient dan na te gaan welke andere, goedkopere alternatieven beschikbaar zijn. Dit houdt dus in dat er geen algemeen plafond ingesteld kan worden. Wat wél kan is dat per voorziening een plafond wordt ingebouwd; dit laat de mogelijkheid open dat er naar een ander instrument wordt uitgeweken.
In dit artikel wordt uitgegaan van de bevoegdheid van het college om plafonds in te stellen. Een mogelijkheid is dat bij de vaststelling van de plafonds wordt verwezen naar de bedragen die in het beleidskader of in de begroting voor de verschillende voorzieningen worden gereserveerd.
Een budgetplafond geldt voor de overige uitgaven die het college doet in het kader van voorzieningen. Daarnaast kan het college op grond van de Algemene subsidieverordening één of meer subsidieplafonds vaststellen voor de voorzieningen die subsidies inhouden. En op grond van de Algemene wet bestuursrecht kan het college bij overschrijding van het subsidieplafond een verzoek om subsidie afwijzen.

Artikel 4 Algemene uitgangspunten inzet re-integratievoorzieningen
In het eerste lid wordt aan het college bevoegdheden gegeven om nadere regels te stellen voor de uitvoering van deze verordening.
In het tweede lid is bepaald dat voor niet –uitkeringsgerechtigden (nuggers) in beginsel alleen de algemene voorzieningen van het Werkplein Activerium worden ingezet. In het geval dat het college van mening is dat inzet van een nadere voorziening noodzakelijk is, dan kan worden besloten om een voorziening als bedoeld in Hoofdstuk 2 in te zetten.
Lid 3 regelt dat een aantal voorzieningen van hoofdstuk 2 alleen ingezet kunnen worden voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Ingevolge lid 4 geldt dat alle overige voorzieningen voor de volledige doelgroep ingezet kunnen worden.
De bepalingen van lid 4 tot en met 7 volgen uit de Kadernota Participatiewet en geven de algemene uitgangspunten weer die gehanteerd worden bij de inzet van voorzieningen.
In de wet is bepaald dat het plan van aanpak, als bedoeld in het achtste lid, twee onderdelen moet bevatten:
1. een uitwerking van de ondersteuning, indien ondersteuning wordt verleend;
2. de verplichtingen gericht op arbeidsinschakeling en de gevolgen van het niet naleven van die verplichtingen.

Artikel 5 Beëindiging re-integratievoorzieningen
Dit artikel geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen het dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever. Het bestuur kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 5 van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het bestuur ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden gedurende twee aaneengesloten jaren tenminste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie is verstrekt.

HOOFDSTUK 2 Voorzieningen

Artikel 6 Re-integratievoorzieningen
Dit artikel geeft een opsomming van mogelijke voorzieningen die door het college kunnen worden ingezet. Het bestaan van schulden kan een succesvolle re-integratie in de weg staan. Het is dan van belang om ook de schuldenpositie te verbeteren of te stabiliseren. Vandaar dat nadrukkelijk in dit artikel is aangegeven dat het instrument van schuldhulpverlening bij de Stadsbank kan worden ingezet binnen een traject.

Artikel 7 Diagnose-instrument

In de meeste gevallen zal voordat tot de inzet van re-integratievoorzieningen wordt besloten een diagnose worden gesteld. Eventueel kan na een zelf verricht onderzoek besloten worden alsnog advies van derden in te winnen. Gedacht kan worden aan screening, een medisch belastbaarheidonderzoek en/of een psychodiagnostisch onderzoek.

Artikel 8 Activeringsprogramma
Een activeringsprogramma kan direct na de melding of aanvraag van een uitkering als instrument worden ingezet. Van een belanghebbende wordt verwacht dat hij/zij gedurende maximaal 36 uur per week deelneemt aan het volledige programma. Het programma kan bestaan uit: voorlichting, sollicitatietrainingen, lichte productiewerkzaamheden met behoud van uitkering, bemiddeling en eventuele stages of leerwerkplekken. Tijdens de duur van deze voorziening wordt begeleiding aangeboden. De voorziening kan worden ingezet als een belanghebbende werkritme moet opdoen of behouden. Daarnaast kan het programma als doel hebben de toeleiding naar uit 's rijks kas bekostigd onderwijs. Tevens kan het worden ingezet als diagnose-instrument om de capaciteiten, competenties en werkhouding beter in beeld te brengen of de opleidingsmogelijkheden van een belanghebbende vast te stellen. Deelname is verplicht en verzuim heeft tot gevolg dat de uitkering kan worden verlaagd. Gedacht kan worden aan projecten als Kansrijk en Direct Actief.
De voorziening kan gedurende een beperkte periode worden ingezet.

Artikel 9 Bemiddeling
Directe bemiddeling kan voor een aantal belanghebbenden, die een relatief korte afstand hebben tot de arbeidsmarkt, als voorziening worden ingezet. Een cursus of scholing kan hiermee samengaan. Het doel van bemiddeling is om na een korte actie uitstroom te bereiken. Bij deze voorziening moet een gerede kans aanwezig zijn dat een baan kan worden gevonden voor een belanghebbende. De belanghebbende zal normaliter een niet al te grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Gedacht kan worden aan bemiddeling door Werkgeversdiensten (WGD), Speeddates en Jobhunting.

Artikel 10 Groepsgerichte aanpak en trainingen
In de kadernota is als richtlijn opgenomen dat waar mogelijk een groepsgerichte aanpak en/of training wordt ingezet als voorziening. De belangrijkste motivatie hiervoor ligt in de kosten-baten afweging. Een groepsgerichte aanpak kan gericht zijn op een specifieke doelgroep, maar kan ook gericht zijn op het wegnemen van een gemeenschappelijke belemmering. Daarnaast kan gedacht wordt aan een training die gericht is op een specifieke functie. Gedacht kan worden aan het project jonge moeders, sollicitatietrainingen, aanpak ex-gedetineerde etc.

Artikel 11 Proefplaatsing
Er is hierbij geen sprake van een arbeidsovereenkomst. De werkgever heeft de intentie om de belanghebbende bij goed functioneren na de proefplaatsing een arbeidsovereenkomst te bieden.

Artikel 12 Werkervaringsplaats
Een werkervaringsplaats is geen arbeidsovereenkomst. Er is sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dit is overwegend gericht op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de belanghebbende. Daarnaast is bij een werkervaringsplaats in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding ligt daarom voor de hand, mede vanwege het feit dat dit verrekend moet worden met de uitkering die de belanghebbende behoudt gedurende de werkervaringsplaats.
Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplaats aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid. Van langdurige werkloosheid is sprake als een persoon gedurende twaalf aaneengesloten maanden of langer een uitkering ontvangt. In een dergelijk geval kan sprake zijn van een afstand tot de arbeidsmarkt, maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn. Heeft een persoon gedurende vijf jaren geen inkomsten uit arbeid verworven, dan kan worden aangenomen dat hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft en hij tot de doelgroep behoort.
Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkervaringsplaats, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. In de werkervaringsplaats kan een persoon wennen aan aspecten als omgaan met gezag, werkritme en samenwerken met collega's.
Een werkervaringsplaats kan voor slechts een korte periode als voorziening wordt aangeboden: in beginsel maximaal 6 maanden.
In het derde lid is bepaald dat de werkervaringsplaats uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing van de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 13 Detachering
De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis werkervaring op te doen. In de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd waarbinnen de banen vormgegeven worden. Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van

het dienstverband. Het college zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau zijn. In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk. In het derde lid is bepaald dat de detacheringsbaan uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing van de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 14 Stage
Indien uit de diagnose blijkt dat een belanghebbende bepaalde vaardigheden ontbeert of andere kwalificaties moet behalen dan kan een stage uitkomst bieden. De stage heeft als belangrijkste doel het opdoen van vaardigheden in één of meerdere vakgebieden, waardoor uitstroom naar werk mogelijk wordt gemaakt (training on the job). Naast het opdoen van vaardigheden is een doel van de stage ook het leren werken in een arbeidsrelatie. Een belanghebbende kan wennen aan aspecten als gezag, werkritme en het samenwerken. Een stage kan voor beperkte duur plaatsvinden. Voor de term stage is gekozen om te benadrukken dat het gaat om een soort scholingsinstrument: niet de arbeid zelf, maar het leren werken staat centraal. Er is ook geen sprake van een arbeidsovereenkomst. De werknemer zal geen loonbetaling kunnen afdwingen.
Belanghebbende behoudt tijdens de duur van de stage een bijstandsuitkering. Denk bij deze voorziening aan projecten zoals de Stagecarrousel.

Artikel 15 Persoonlijke ondersteuning
Het college kan de werkgever en uitkeringsgerechtigde met een Participatiewetuitkering ondersteuning bieden gedurende dearbeidsovereenkomst of tijdens de proefplaatsing om voortijdige uitval te voorkomen. De ondersteuning moet noodzakelijk zijn in die zin dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning (jobcoach) heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn. Het college bepaalt de inzet van persoonlijke ondersteuning.

Artikel 16 Ondersteuning bij leerwerktraject
Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leerwerktrajecten. Het college moet dan wel van oordeel zijn dat een leerwerktraject nodig is en de ondersteuning nodig moet zijn voor het volgen van dat leerwerktraject. Dit is geregeld in artikel 10 en volgt uit artikel 10f van de Participatiewet.
Artikel 10f van de Participatiewet bepaalt voorts dat het college uitsluitend ondersteuning bij een leerwerktraject kan aanbieden aan personen:
- van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of - van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

De voorziening ondersteuning bij leerwerktrajecten is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer/werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van achttien tot 27 jaar die door een leerwerktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Artikel 17 Scholing en opleiding
Scholing betreft educatie op diverse niveaus. Daarnaast kan ook gedacht worden aan een beroepsgerichte scholing of training die gericht is op het verwerven van functionele vaardigheden voor een specifiek beroep. Dit instrument kan naast andere voorzieningen, maar ook als een zelfstandige voorziening, worden ingezet, en alleen als het verkrijgen van betaald werk zonder dit instrument niet haalbaar is. Daarnaast zal het wel of niet aanwezig zijn van een eventuele baangarantie een belangrijke rol spelen bij de afweging of deze voorziening wordt ingezet.

Artikel 18 Individuele Re-integratie Overeenkomst
Een uitgangspunt van het re-integratiebeleid van de gemeente is (het herwinnen van) de eigen zelfredzaamheid van de klant. Het re-integratietraject moet de kortste weg naar arbeidsinschakeling zijn. De belanghebbende kan hiervoor ondersteuning en een voorziening krijgen van de gemeente. Soms heeft een belanghebbende deze ondersteuning nodig, soms heeft hij/zij zelf duidelijke ideeën hoe het snelste kan worden gereïntegreerd. Voor die belanghebbende bestaat sinds 1 februari 2006, de mogelijkheid van het afsluiten van een Individuele Re-integratie Overeenkomst (IRO). Een belanghebbende kan zelf een voorstel van een traject indienen. Het college (gemandateerden) beoordeelt dit verzoek en toetst of het traject bijdraagt aan een succesvolle re-integratie. De tijd die ermee is gemoeid en de investering die het vergt worden hierbij afgewogen. Indien een ander traject naar het oordeel van het college betere

mogelijkheden biedt op uitstroom, dan kan afwijzend worden beslist op het verzoek van belanghebbende. In alle gevallen is de kortste weg naar arbeid bepalend.
Het traject kan bestaan uit het inschakelen van een re-integratiebedrijf maar ook het volgen van scholing behoort tot de mogelijkheden. In het geval een belanghebbende wordt begeleid door een geregistreerd re-integratiebedrijf dan wordt in een overeenkomst de afspraken (rechten en plichten) vastgelegd.

Artikel 19 Participatieplek
Met ingang van 1 januari 2009 is de Participatieplaats opgenomen in de wet (artikel 10a Participatiewet). Deze voorziening kende de gemeente Epe al geruime tijd voor 1 januari 2009. Een participatieplaats/plek wordt ingezet voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Het betreft een vorm van werken met behoud van uitkering waarbij begeleiding wordt geboden onder verantwoordelijkheid van het college.
De werkzaamheden binnen een participatieplek zijn additioneel van aard. Additionaliteit houdt in dat het een speciaal gecreëerde functie betreft of een reeds bestaande functie die een uitkeringsgerechtigde alleen met speciale begeleiding kan verrichten.
De duur van een participatieplek is in beginsel een jaar, vervolgens kan worden overwogen om de participatieplek te verlengen met maximaal een jaar. Dit mag echter geen automatisme zijn omdat de duur immers zo kort mogelijk dient te zijn. De vergoeding van maximaal 500,00 euro per zes maanden, met een maximale duur van twee jaren, wordt uit efficiencyoogpunt, berekend en betaalbaar gesteld na beëindiging van de participatieplek.
Denk bij deze voorziening aan de Participatiespringplank.

Artikel 20 Sociale Activering
Onder de belanghebbenden bevinden zich ook mensen die een (zeer) grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt waarbij niet direct een traject gericht op arbeid kan worden ingezet. Sociale activering is voor deze mensen de eerste stap richting een op werk gericht traject. Als deze niet haalbaar is, moet worden voorkomen dat deze mensen buitengesloten raken, en wel blijven participeren in het maatschappelijke verkeer. Voor een deel van de belanghebbenden kan sociale activering de eerste stap zijn naar een reguliere baan. Denk hierbij aan individuele afspraken met de klantmanager participatie gericht op maatschappelijk actief worden en/of blijven.

Artikel 21 Werkgeverssubsidie
Onder de WWB zijn deze subsidies geheel vormvrij geworden. Het beleid van de gemeente rond subsidies komt in bijbehorende regeling tot uitdrukking. Dit is in het kader van de Participatiewet eveneens nog van kracht.

Artikel 22 No risk-polis
De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Wet). De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen met arbeidsbeperkingen in dienst te nemen. De no-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt. Een werkgever komt niet in aanmerking voor een no-risk polis als artikel 29b van de Ziektewet van toepassing is (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b van de Wet). De no-riskpolis is een verzekering waarbij de werkgever bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van wie die werkgever een loonkostensubsidie ontvangt als bedoeld in artikel 10d van de Wet, in aanmerking komt voor de no-riskpolis.

In het eerste lid zijn de voorwaarden opgenomen waaraan voldaan moet worden om als werkgever in aanmerking te komen voor een no-riskpolis. Eén van die voorwaarden is dat voor inzet van de no-riskpolis vereist is dat de werknemer behoort tot de doelgroep van de Wet en hij een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van hem de werkgever een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Wet ontvangt. Van een structurele functionele of andere beperking is bijvoorbeeld sprake indien de persoon een medische urenbeperking heeft (zie artikel 6b van de Participatiewet). Ook ligt voor de hand dat de werknemer zijn woonplaats moet hebben binnen de gemeente Epe. In het tweede lid is de hoogte van de vergoeding geregeld. De no-riskpolis vergoedt in het eerste ziektejaar tussen de 70% en 100% van het dagloon en in het tweede jaar 70% van het dagloon. De vergoeding in het eerste jaar (verschil tussen 70% en 100%) is afhankelijk van de afspraken die gemaakt zijn over de doorbetaling van het loon in het eerste ziektejaar in bijvoorbeeld een collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Dit kan in sommige gevallen lager zijn dan 100%. Het dagloon kent daarnaast een maximum. Deze bedraagt per 1 januari 2015 € 199,15.

Bij de berekening van het uit te keren bedrag wordt aangesloten bij de regels zoals deze zijn vastgelegd in onder andere de Ziektewet en het dagloonbesluit werknemersverzekeringen. Dit zijn ook de regels/wetgeving waar het UWV zich op baseert bij de ziekte-uitkering in het kader van de no risk-polis voor een persoon met een Wajong of Wsw indicatie.

In het derde lid is geregeld dat de uitvoering van de no risk-polis is uitbesteed aan het UWV (werkgever doet ziekmelding bij het UWV en UWV keert uit).

In het vierde lid is vastgelegd dat de no risk-polis op de eerste werkdag inwerking treedt (ingangsdatum arbeidsovereenkomst) met een duur van 5 jaar. Nadat betrokkene twee jaar zelfstandig het minimumloon heeft verdiend, dus zonder inzet van loonkostensubsidie, gaat de verantwoordelijkheid voor de no-riskpolis over naar Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen en kan artikel 29b van de Ziektewet van toepassing zijn.

Artikel 23 Participatievoorziening beschut werken
Het college maakt gebruik van de bevoegdheid om deze voorziening in te zetten. Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. Het aanbod is mede afhankelijk van het aantal geschikte en beschikbare plaatsen bij werkgevers, waarbij zowel voltijd als deeltijdwerk tot de mogelijkheden behoort. Daarom moet het college overleg voeren met partners om de omvang van het aanbod te kunnen bepalen. Het college kan de voorziening beschut werken aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze in dienst neemt.

De volgende stappen zijn van belang:

1. Ten behoeve van de participatievoorziening beschut werk voert de gemeente een voorselectie uit. Tijdens de voorselectie bepaalt het college welke mensen in aanmerking kunnen komen voor beschut werk, en op welk moment. Het college kan ambtshalve vaststellen of een belanghebbende uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Hiervoor is dus geen aanvraag van de belanghebbende nodig. Het college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie. Het college moet bij het UWV advies inwinnen voor de beoordeling of de geselecteerde personen uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
2. Het UWV adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een belanghebbende tot de doelgroep beschut werk behoort. Het UWV voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet).
3. Op basis van het advies van het UWV beslist de gemeente of iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het UWV, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen.
4. Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd, behoort tot de beleidsvrijheid van gemeenten. Een dienstbetrekking kan bijvoorbeeld worden georganiseerd via een gemeentelijke dienst, NV, BV of stichting. Ook kunnen personen (via detachering) in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers werken.

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut werk zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken.

Artikel 24 Loonkostensubsidie
In dit artikel gaat het om een andere vorm van loonkostensubsidie dan de vorm van werkgeversubsidie zoals omschreven in artikel 21 van de verordening. De loonkostensubsidie zoals beschreven in deze verordening kan uitsluitend worden ingezet als de persoon in kwestie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet: mensen met een arbeidsbeperking. Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer.

Het gaat hier om de loonkostensubsidie zoals deze in artikel 10d Participatiewet is opgenomen. Het college kan op verzoek of ambtshalve vaststellen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, Participatiewet, die mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, behoren tot de doelgroep van de loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, Participatiewet).

Bij de vaststelling of iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie kan het college zich laten adviseren door het Uwv. Het college draagt personen voor die zouden kunnen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie, het Uwv adviseert en neemt daarbij eveneens de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.

Artikel 25 Vaststelling loonwaarde
Het college maakt gebruik van een vast te stellen methode om de loonwaarde van een persoon te bepalen. In artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet is bepaald dat als een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met die persoon, het college de loonwaarde van die persoon vaststelt. Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vaststelling van de loonwaarde kan ondersteund worden door een persoon voor de duur van maximaal drie maanden onbeloonde werkzaamheden te laten verrichten bij een werkgever, alvorens de loonwaardebepaling plaats te laten vinden.
De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kan instellen.

Het college is op grond van deze verordening bevoegd om nadere regels in verband met artikel 25 te stellen. Lagere regelgeving, bedoeld in artikel 10e van de Participatiewet en afspraken in de arbeidsmarktregio zullen daar aanleiding toe geven.
Als een dienstbetrekking tot stand komt, verleent het college loonkostensubsidie aan de werkgever met inachtneming van artikel 10d van de Participatiewet.

HOOFDSTUK 4 Tegenprestatie naar vermogen

Het college is bevoegd een belanghebbende te verplichten naar vermogen een tegenprestatie te verrichten. Een belanghebbende van 18 jaar of ouder, doch jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd is vanaf de dag van melding gehouden een tegenprestatie te verrichten. Dit is vastgelegd in artikel 9, eerste lid, onderdeel c, Participatiewet. De tegenprestatie bestaat uit de plicht om naar vermogen door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten, naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

Artikel 26 Het opdragen van een tegenprestatie
Het college heeft beleidsvrijheid om een tegenprestatie op te leggen. Uiteindelijk is het aan het college om te bepalen of, en zo ja welke tegenprestatie wordt opgedragen. Tegen een dergelijk besluit kan bezwaar en beroep worden aangetekend.

Artikel 26, eerste lid, bepaalt dat het college een belanghebbende met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een tegenprestatie kan opleggen.
Het tweede lid bepaalt dat wanneer er al activiteiten worden verricht in het kader van een vastgesteld plan van aanpak, het college geen tegenprestatie opdraagt.
Het derde lid bepaalt dat geen tegenprestatie wordt opgedragen indien geen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden voorhanden zijn. Het college kan verder van rechtswege afzien van het opleggen van een tegenprestatie als hiervoor dringende redenen aanwezig zijn. Dan kan een tijdelijke ontheffing worden verleend van de plicht tot het verrichten van een tegenprestatie. De verplichting tot het verrichten van een tegenprestatie is niet van toepassing op een belanghebbende die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, als bedoeld in artikel 4 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (artikel 9, vijfde lid, Participatiewet). Ook is de verplichting tot tegenprestatie niet van toepassing op een alleenstaande ouder die in het bezit is van een ontheffing als bedoeld in artikel 9a, eerste lid, Participatiewet.
In lid 4 wordt aangegeven dat een eventuele op te dragen tegenprestatie zoveel mogelijk aansluit bij de talenten en mogelijkheden van de belanghebbende.

Artikel 27 Inhoud van een tegenprestatie
Het college bepaalt aan de hand van de individuele omstandigheden en de voorhanden zijnde onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, de aard, de duur en de omvang van de aan een persoon op te leggen tegenprestatie. Hierbij moet het college de in deze verordening neergelegde criteria in acht nemen.
Artikel 27 van de verordening stelt voorwaarden ten aanzien van de inhoud van de tegenprestatie. Het college moet maatwerk toepassen bij het opdragen van een tegenprestatie. Rekening moet worden gehouden met de individuele omstandigheden van de belanghebbende, waaronder leeftijd, opleiding, werkervaring en andere relevante persoonlijke omstandigheden. De werkzaamheden worden immers opgedragen ‘naar vermogen’.
In dit artikel wordt gesproken over additionele werkzaamheden. Het moet gaan om onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie die additioneel van aard zijn. De maatschappelijk nuttige werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie dienen zich te onderscheiden van werkzaamheden die door de reguliere arbeidsmarkt verricht worden,

De in artikel 27, eerste lid, genoemde voorwaarden voor de onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden zijn gebaseerd op de belangrijkste kenmerken van de tegenprestatie die volgen uit de parlementaire geschiedenis. In nadere regels stelt het college vast welke werkzaamheden in ieder geval als tegenprestatie kunnen worden ingezet.
Van belang is dat in dit artikel aandacht wordt besteed aan de positie van vrijwilligerswerk dat door de belanghebbende wordt verricht. Als dit vrijwilligerswerk voldoet aan de eisen die in de wet en in deze verordening aan de tegenprestatie worden gesteld, dan wordt het vrijwilligerswerk als een tegenprestatie aangemerkt.

Artikel 28 Duur en omvang van een tegenprestatie
Het college bepaalt aan de hand van de individuele omstandigheden en de voorhanden onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, de aard, de duur en de omvang van de aan een persoon op te leggen tegenprestatie. Hierbij moet het college de in deze verordening neergelegde criteria in acht nemen. Artikel 28 van de verordening stelt voorwaarden ten aanzien van de duur en omvang van de tegenprestatie.
Lid 2 geeft de maximale duur in maanden en een maximale duur in uren per week weer. Daarnaast wordt in lid 3 nog geregeld dat een tegenprestatie maximaal eenmaal per 12 maanden kan worden opgedragen.

Artikel 29 Mantelzorg
Er wordt geen tegenprestatie opgedragen als een belanghebbende mantelzorg verricht en het college het verrichten hiervan redelijkerwijze noodzakelijk vindt. De regering heeft deze mogelijkheid uitdrukkelijk benoemd in de nota van wijziging met betrekking tot de Wet maatregelen WWB (TK 2013-2014, 33 801, nr. 24, p. 6). Of sprake is van mantelzorg wordt getoetst aan de criteria van het begrip mantelzorg zoals neergelegd in artikel 1 van deze verordening. Verricht een belanghebbende mantelzorg in de zin van deze verordening en is het verrichten van mantelzorg volgens het college redelijkerwijs noodzakelijk, dan draagt het college een belanghebbende geen tegenprestatie op.

HOOFDSTUK 6 Slotbepalingen

Artikel 30 Hardheidsclausule Op grond van dit artikel is het mogelijk voor het college beslissingen te nemen in situaties waarin deze verordening niet voorziet dan wel in situaties waarin een strikte toepassing tot onbillijkheden zou leiden. Vanzelfsprekend moet er sprake zijn van zeer bijzondere omstandigheden.

Artikel 31 Intrekken oude verordening en overgangsrecht
In artikel 31 is onder andere het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude re-integratieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude re-integratieverordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan op grond van artikel 3, tweede lid, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 31, tweede lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorzieningen wordt behouden voor ten hoogste de duur van 12 maanden of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening gemeente Epe 2013. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De periode van 12 maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

Voortzetten toegekende voorzieningen
Toegekende voorzieningen op grond van de Re-integratieverordening gemeente Epe 2013 worden dus in beginsel behouden tot 12 maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet (artikel 30, derde lid). Hierbij kan het college rekening houden met al gesloten overeenkomsten. Voortzetting van een voorziening ligt bijvoorbeeld voor de hand als het college is gehouden de kosten van een dergelijke voorziening te voldoen, ongeacht of een persoon nog gebruik maakt van de voorziening. Lopende re-integratievoorzieningen kunnen in beginsel ná inwerkingtreding van deze verordening worden afgerond conform de overeenkomst.

Voortzetting is niet mogelijk
Voortzetting van een toegekende voorziening na 12 maanden is niet mogelijk als de voorziening binnen die periode is beëindigd wegens het niet meer voldoen aan de voorwaarden voor die voorziening op

grond van de Re-integratieverordening gemeente Epe 2013 of als de voorziening is toegekend voor een kortere duur dan 12 maanden na inwerkingtreding van de verordening. Een voorziening dient immers niet langer te worden voortgezet dan de duur van de oorspronkelijke toekenning.

Ten aanzien van die voorziening blijft de Re-integratieverordening gemeente Epe 2013 van toepassing (artikel 31, vierde lid, van deze verordening).

Artikel 32 Citeerwijze, inwerkingtreding en intrekking
Dit artikel spreekt voor zich.